

# **PENGARUH KECERDASAN EMOSIONAL DAN BUDAYA ORGANISASIONAL TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. ASASTA AEFA AGUNG KABUPATEN KARAWANG**

Elly Watti Noorhan, SE., MM<sup>1</sup>  
Akademi Sekretaris dan Manajemen Kencana Bandung  
[ellywattinoorhan@asmkencana.ac.id](mailto:ellywattinoorhan@asmkencana.ac.id)

Neneng Milasari, S. Kom., MM<sup>2</sup>  
Akademi Sekretaris dan Manajemen Kencana Bandung  
[milaimmi2405@gmail.com](mailto:milaimmi2405@gmail.com)

## **ABSTRAK**

Penelitian ini fokus pada dampak kecerdasan emosional dan budaya organisasional terhadap kinerja karyawan di PT. Asasta Aefa Agung. Kecerdasan emosional yang memengaruhi manajemen emosi dan interaksi sosial, serta budaya organisasional yang membentuk norma perilaku, terbukti memiliki pengaruh positif secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini menggunakan metode deskriptif kuantitatif dengan kuesioner dan wawancara sebagai teknik pengumpulan data. Dari 50 responden, hasil analisis regresi linear berganda menunjukkan bahwa kecerdasan emosional dan budaya organisasional secara individual berkontribusi positif terhadap kinerja karyawan. Selain itu, secara bersama-sama, keduanya memiliki dampak yang signifikan. Kesimpulan ini diperkuat oleh nilai p-value yang menunjukkan signifikansi statistik pada tingkat kepercayaan 95%. Implikasinya, peningkatan kecerdasan emosional dan pengelolaan budaya organisasional dapat meningkatkan kinerja karyawan di PT. Asasta Aefa Agung.

Kata kunci: kecerdasan emosional, budaya organisasional, kinerja karyawan.

## **ABSTRACT**

*This study focuses on the impact of emotional intelligence and organizational culture on employee performance at PT. Asasta Aefa Agung. Emotional intelligence that influences emotional management and social interaction, as well as organizational culture that forms behavioral norms, has been proven to have a significant positive influence on employee performance. This study uses a quantitative descriptive method with questionnaires and interviews as data collection techniques. From 50 respondents, the results of multiple linear regression analysis showed that emotional intelligence and organizational culture individually contributed positively to employee performance. In addition, together, both have a significant impact. This conclusion is supported by the p-value which shows statistical significance at a 95% confidence level. The implication is that increasing emotional intelligence and managing organizational culture can improve employee performance at PT. Asasta Aefa Agung.*

*Keywords: emotional intelligence, organizational culture, employee performance*

## **PENDAHULUAN**

Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan salah satu aset penting untuk mencapai keberhasilan dan tujuan organisasi. Menurut Bohlander & Snell (2010) sumber daya manusia adalah kemampuan terintegrasi dari daya pikir dan daya fisik yang dimiliki individu yang dibangun agar setiap individu mampu bersaing dalam menghadapi persaingan yang ketat. Untuk dapat mengelola SDM yang efektif dan efisien, organisasi perlu memperhatikan setiap individu melalui manajemen sumber daya manusia. Hal ini sesuai dengan pernyataan dari Mathis dan Jackson (2006), yang menyatakan bahwa manajemen SDM adalah rancangan sistem-sistem formal dalam organisasi untuk memastikan penggunaan bakat manusia secara efektif dan efisien untuk mencapai tujuan organisasi. Selain itu, Rivai (2004) menyatakan manajemen SDM sebagai salah satu bidang dari manajemen umum yang meliputi perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, dan pengendalian. SDM dianggap memiliki peran penting dalam pencapaian tujuan perusahaan.

Salah satu tantangan dalam setiap organisasi adalah memperbaiki, meningkatkan, dan mempertahankan kinerja karyawan maupun organisasi. Kinerja karyawan merupakan salah satu aspek penentu dalam keberhasilan organisasi. Menurut Hasibuan (2003), kinerja adalah hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugasnya atas kecakapan, usaha, dan kesungguhan serta waktu yang sesuai dengan standar dan kriteria. Penelitian yang dilakukan Yoke (2016) menyebutkan bahwa kinerja dianggap sebagai salah satu aspek yang sangat penting bagi organisasi atau unit kerja maupun individu karyawan. Organisasi membutuhkan tenaga kerja berperforma tinggi untuk berkontribusi terhadap tujuan organisasi, untuk memenuhi kebutuhan, dan harapan konsumen dan untuk memastikan bahwa mereka secara konsisten memberikan hasil yang baik untuk terus bersaing.

Dalam penelitian yang dilakukan Awadh & Saad (2013) menunjukkan bahwa ada hubungan positif antara budaya organisasional dengan kinerja karyawan. Hubungan positif antara budaya dan kinerja karyawan membantu dalam meningkatkan hasil organisasi karena mengarah pada peningkatan produktivitas. Hasil penelitian yang dilakukan Shooshtarian et al. (2013) menunjukkan bahwa kecerdasan emosional memiliki hubungan positif terhadap kinerja karyawan. Karyawan dengan kecerdasan emosional yang lebih tinggi dan memiliki keterampilan dalam pengendalian emosi memiliki kinerja yang lebih tinggi.

Berbagai permasalahan yang terdapat pada PT. Asasta Aefa Agung, seperti tekanan deadline proyek konstruksi, koordinasi tim manufaktur, dan manajemen stres dalam lingkungan kerja yang dinamis, menjadi dasar dalam penelitian ini untuk memberikan solusi atau pemecahan permasalahan yang dihadapi karyawan dalam melaksanakan pekerjaan. Namun dari berbagai masalah yang terdapat pada PT. Asasta Aefa Agung, penelitian ini membatasi permasalahan yang akan diteliti dalam aspek kecerdasan emosional, budaya organisasi dan kinerja karyawan.

### **Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan di atas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah:

1. Bagaimana pengaruh kecerdasan emosional terhadap kinerja karyawan di PT. Asasta Aefa Agung?
2. Bagaimana pengaruh budaya organisasional terhadap kinerja karyawan di PT. Asasta Aefa Agung?
3. Seberapa besar pengaruh kecerdasan emosional dan budaya organisasional secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan di PT. Asasta Aefa Agung?

### **Tujuan Penelitian**

Berdasarkan rumusan masalah di atas, maka tujuan penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kecerdasan emosional terhadap kinerja karyawan di PT. Asasta Aefa Agung

2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh budaya organisasional terhadap kinerja karyawan di PT. Asasta Aefa Agung
3. Untuk mengetahui dan menganalisis besarnya pengaruh kecerdasan emosional dan budaya organisasional secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan di PT. Asasta Aefa Agung

## TINJAUAN TEORI

### 1. Teori Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan merupakan hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi. Menurut Mangkunegara (2019:67), kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Edison et al. (2020:188) mendefinisikan kinerja sebagai hasil dari suatu proses yang mengacu dan diukur selama periode waktu tertentu berdasarkan ketentuan atau kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya. Sedangkan menurut Kasmir (2022:189), kinerja merupakan hasil kerja dan perilaku kerja seseorang dalam suatu periode, biasanya 1 tahun yang meliputi kemampuan kerja, disiplin, hubungan kerja, prakarsa, kepemimpinan dan hal-hal khusus sesuai dengan bidang dan level pekerjaan.

### 2. Teori Kecerdasan Emosional

Menurut Goleman dalam Priansa (2021:170), kecerdasan emosional adalah kemampuan mengenali perasaan diri sendiri dan perasaan orang lain, kemampuan memotivasi diri sendiri, dan kemampuan mengelola emosi dengan baik pada diri sendiri serta dalam hubungan dengan orang lain. Robbins & Judge (2019:71) mendefinisikan kecerdasan emosional sebagai kemampuan seseorang untuk mendeteksi serta mengelola petunjuk-petunjuk dan informasi emosional. Sedangkan menurut Sudaryo et al. (2018:93), kecerdasan emosional merupakan kemampuan untuk memantau

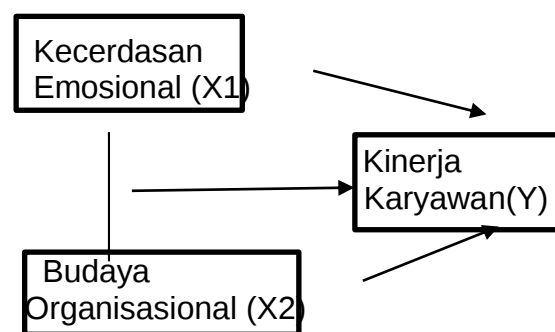
dan mengendalikan perasaan sendiri dan orang lain, serta menggunakan perasaan-perasaan itu untuk memandu pikiran dan tindakan.

### 3. Teori Budaya Organisasional

Menurut Robbins & Judge (2019:355), budaya organisasi mengacu pada sebuah sistem makna bersama yang dianut oleh para anggota yang membedakan organisasi tersebut dengan organisasi lainnya. Edison et al. (2020:119) mendefinisikan budaya organisasi sebagai hasil dari suatu proses mencairkan dan meleburkan gaya budaya dan atau perilaku tiap individu yang dibawa sebelumnya ke dalam sebuah norma-norma dan filosofi yang baru. Sedangkan menurut Wibowo (2018:187), budaya organisasi adalah filosofi dasar organisasi yang memuat keyakinan, norma-norma, dan nilai-nilai bersama yang menjadi karakteristik inti tentang bagaimana cara melakukan sesuatu dalam organisasi.

### Kerangka Pemikiran

Berdasarkan tinjauan pustaka yang telah diuraikan, maka kerangka pemikiran dalam penelitian ini dapat digambarkan sebagai berikut:



### Hipotesis

Berdasarkan kerangka pemikiran di atas, maka hipotesis dalam penelitian ini adalah:

- H1: Kecerdasan emosional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Asasta Aefa Agung
- H2: Budaya organisasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Asasta Aefa Agung
- H3: Kecerdasan emosional dan budaya organisasional secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan

terhadap kinerja karyawan PT. Asasta Aefa Agung

## **METODE PENELITIAN**

Penelitian ini dilakukan di PT. Asasta Aefa Agung dengan durasi tiga bulan dari November 2024 hingga Januari 2025. Metodologi penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif dengan analisis deskriptif.

### **Populasi**

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas: objek/subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2014:80). Berdasarkan pengertian tersebut maka populasi dalam penelitian ini yaitu seluruh pekerja yang ada di PT. Asasta Aefa Agung sebanyak 50 orang.

### **Sampel**

Sampel adalah subset dari populasi, terdiri dari beberapa anggota populasi. Subset ini diambil karena dalam banyak kasus tidak mungkin meneliti seluruh anggota populasi (Ferdinand, 2007). Menurut Roscoe (1975, dalam Ferdinand, 2007) menyatakan bahwa ukuran sampel yang lebih besar dari 30 dan kurang dari 500 sudah memadai bagi keseluruhan penelitian.

Dikarenakan jumlah populasi sedikit maka sampel pada penelitian di PT. Asasta Aefa Agung menggunakan keseluruhan populasi yang ada yaitu 50 orang menggunakan sampling jenuh. Sampling jenuh yaitu teknik penelitian sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel (Sugiyono, 2012:122).

Data dikumpulkan melalui metode survey menggunakan kuesioner.. Kuesioner digunakan untuk mendapatkan data primer tentang kecerdasan emosional dan budaya organisasional, dan kinerja karyawan. Instrumen penelitian berupa kuesioner disusun dengan menggunakan skala Likert, dengan bobot mulai dari 5 untuk sangat setuju hingga 1 untuk sangat tidak setuju. Uji validitas dan reliabilitas dilakukan dengan metode korelasi item total

dan metode belah dua (Split Half Method), serta uji asumsi klasik melibatkan uji normalitas, multikolinearitas, heteroskedastisitas, dan autokorelasi.

Analisis data dilakukan dengan menggunakan regresi berganda untuk mengukur pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Pengujian hipotesis dilakukan dengan uji t untuk masing-masing variabel independen secara individual dan uji F untuk pengaruh bersama-sama. Sebagai persiapan, dilakukan juga uji asumsi klasik, termasuk uji normalitas, multikolinearitas, heteroskedastisitas, dan autokorelasi. Deskripsi operasional variabel melibatkan indikator-indikator kinerja karyawan, kecerdasan emosional dan budaya organisasional, dengan pengukuran menggunakan skala Likert. Ketiga variabel tersebut dikelompokkan menjadi variabel terikat (kinerja karyawan) dan variabel bebas (kecerdasan emosional dan budaya organisasional).

## **HASIL DAN PEMBAHASAN**

### **Uji Validitas**

#### **1) Instrument Kecerdasan Emosional**

Hasil penelitian merupakan instrument Kecerdasan Emosional terdiri dari 10 butir pertanyaan dengan 50 responden. Hasil pengujian validitas item pertanyaan pada kuesioner untuk setiap variabel dengan  $r > 0,3$  (Arikunto, 2006:153), maka menunjukkan bahwa semua item mempunyai nilai korelasi yang lebih besar. Hal ini berarti semua item pertanyaan adalah valid.

Berdasarkan hasil pengujian validitas item pertanyaan pada kuesioner untuk setiap variabel dengan  $r$  kritis  $< 0,025$  menunjukkan bahwa semua item mempunyai nilai korelasi yang lebih kecil, dan dinyatakan Valid.

#### **2) Instrument Budaya Organisasional**

Hasil penelitian menunjukan instrument Budaya Organisasional terdiri dari 10 butir pernyataan dengan jumlah responden 50. Hasil pengujian validitas item pertanyaan pada kuesioner untuk setiap variabel dengan

$r > 0,3$  (Arikunto, 2006:153), maka menunjukkan bahwa semua item mempunyai nilai korelasi yang lebih besar. Hal ini berarti semua item pertanyaan adalah valid.

Berdasarkan hasil pengujian validitas item pertanyaan pada kuesioner untuk setiap variabel dengan  $r$  kritis  $< 0,025$  menunjukkan bahwa semua item mempunyai nilai korelasi yang lebih kecil, dan dinyatakan Valid.

### 3) Instrumen Kinerja Karyawan

Hasil penelitian menunjukan instrumen Kinerja terdiri dari 10 butir pertanyaan dengan jumlah responden 50. Hasil pengujian validitas item pertanyaan pada kuesioner untuk setiap variabel dengan  $r > 0,3$  (Arikunto, 2006:153), maka menunjukkan bahwa semua item mempunyai nilai korelasi yang lebih besar. Hal ini berarti semua item pertanyaan adalah valid.

Berdasarkan hasil pengujian validitas item pertanyaan pada kuesioner untuk setiap variabel dengan  $r$  kritis  $< 0,025$  menunjukkan bahwa semua item mempunyai nilai korelasi yang lebih kecil, dan dinyatakan Valid.

### Uji Reliabilitas

Hasil Uji Reabilitas instrumen Kecerdasan Emosional, Budaya Organisasional dan Kinerja didapat sebagai berikut :

**Tabel Uji reabilitas Variabel Motivasi**

| Reliability Statistics |            |
|------------------------|------------|
| Cronbach's Alpha       | N of Items |
| .728                   | 10         |

Sumber : Hasil Pengolahan data, 2025

Berdasarkan tabel diatas nilai koefisien cronbach's alpha instrumen Kecerdasan Emosional 0,728. Dapat disimpulkan bahwa konstruk pertanyaan instrumen Kecerdasan Emosional adalah reliable.

**Tabel Uji reabilitas Variabel Kompensasi**

| Reliability Statistics |            |
|------------------------|------------|
| Cronbach's Alpha       | N of Items |
| .680                   | 10         |

Sumber : Hasil Pengolahan data, 2025

Berdasarkan tabel diatas nilai koefisien cronbach's alpha instrumen Budaya Organisasional 0,680. Dapat disimpulkan bahwa konstruk pertanyaan instrumen Budaya Organisasional adalah reliable.

**Tabel Uji reabilitas Variabel Kinerja Karyawan**

| Reliability Statistics |            |
|------------------------|------------|
| Cronbach's Alpha       | N of Items |
| .780                   | 10         |

Sumber : Hasil Pengolahan data, 2025

Berdasarkan tabel diatas nilai koefisien cronbach's alpha instrumen Kinerja Karyawan 0,780. Dapat disimpulkan bahwa konstruk pertanyaan instrumen Kinerja Karyawan adalah reliable.

**Tabel Uji Regresi Berganda Coefficients<sup>a</sup>**

| Model |                       | Unstandardized Coefficients |            |
|-------|-----------------------|-----------------------------|------------|
|       |                       | B                           | Std. Error |
| 1     | (Constant)            | 1.524                       | 1.234      |
|       | kecerdasan emosional  | .080                        | .086       |
|       | budaya organisasional | .873                        | .083       |
|       |                       |                             |            |

a. Dependent Variable: kinerja karyawan

**Tabel Uji Autokorelasi Model Summary<sup>b</sup>**

| Model | R                 | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
|-------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|
| 1     | .950 <sup>a</sup> | .903     | .899              | 1.796                      |

- a. Predictors: (Constant), budaya organisasional, kecerdasan emosional
- b. Dependent Variable: kinerja karyawan

**Tabel Uji t Hitung Coefficientsa**

| Model                 | B     | Unstandardized Coefficients Std. Error | Standardized Coefficients Beta | t      | Sig. |
|-----------------------|-------|----------------------------------------|--------------------------------|--------|------|
| 1 (Constant)          | 1.524 | 1.234                                  |                                | 1.235  | .002 |
| kecerdasan emosional  | .080  | .086                                   | .078                           | .930   | .003 |
| budaya organisasional | .873  | .083                                   | .884                           | 10.516 | .000 |

- a. Dependent Variable: kinerja karyawan

Berdasarkan hasil uji linear berganda, diperoleh nilai R sebesar 0,950 dan nilai R square sebesar 0,903, menunjukkan bahwa kecerdasan emosional dan budaya organisasional memiliki pengaruh yang kuat terhadap kinerja karyawan PT. Asasta Aefa Agung Karawang sebesar 90,3%. Nilai koefisien determinasi yang disesuaikan (adjusted R Square) sebesar 0,899 memberikan gambaran bahwa sebagian besar variasi dalam kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh kecerdasan emosional dan budaya organisasional, sedangkan sisanya dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak termasuk dalam model regresi.

Hasil uji F menunjukkan bahwa variabel kecerdasan emosional (X1) dan budaya organisasional (X2) secara bersama-sama memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel kinerja karyawan (Y), dengan nilai F hitung sebesar 219,623 yang lebih besar dari F tabel. Hal ini mengindikasikan bahwa model regresi secara keseluruhan adalah signifikan,

sehingga dapat menolak hipotesis nol ( $H_0$ ) dan menerima hipotesis alternatif ( $H_a$ ). Namun, saat melihat hasil uji parsial, variabel kecerdasan emosional (X1) secara individu tidak signifikan terhadap kinerja karyawan (Y), sedangkan budaya organisasional (X2) secara individu menunjukkan pengaruh yang signifikan. Dengan demikian, keberhasilan pengaruh bersama-sama (simultan) pada kinerja karyawan lebih didominasi oleh budaya organisasional. Hasil analisis ini memberikan wawasan bahwa fokus pada peningkatan budaya organisasional dapat menjadi kunci untuk meningkatkan kinerja karyawan di PT. Asasta Aefa Agung Karawang.

### KESIMPULAN

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis dapat diinterpretasikan bahwa pengaruh antar variabel adalah positif. Hal ini dapat ditunjukkan sebagai berikut:

1. Berdasarkan hasil pengujian menunjukkan bahwa variabel Kecerdasan Emosional (X1) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) di PT. Asasta Aefa Agung. Hal ini ditunjukkan dengan nilai signifikansi  $t = 0,003 < 0,05$ , sehingga  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima. Besarnya pengaruh langsung X1 terhadap Y adalah sebesar 20,2%.
2. Hasil pengujian untuk variabel Budaya Organisasional (X2) menunjukkan pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) dengan nilai signifikansi  $t = 0,000 < 0,05$ , sehingga  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima. Total pengaruh X2 terhadap Y adalah sebesar 47,6%.
3. Secara simultan, Kecerdasan Emosional (X1) dan Budaya Organisasional (X2) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) dengan nilai koefisien determinasi ( $R^2$ ) sebesar 0,903 atau 90,3%. Hal ini menunjukkan bahwa kinerja karyawan PT. Asasta Aefa Agung ditentukan oleh variabel kecerdasan emosional dan budaya

organisasional, sedangkan sisanya ditentukan oleh faktor lain.

## **SARAN**

1. Perusahaan perlu meningkatkan program pengembangan kecerdasan emosional karyawan melalui pelatihan dan workshop secara berkala.
2. Manajemen sebaiknya memperkuat implementasi budaya organisasi yang mendukung pencapaian tujuan perusahaan.
3. Perlu dilakukan evaluasi berkala terhadap kinerja karyawan untuk memastikan efektivitas program pengembangan yang dilakukan.
4. Penelitian selanjutnya diharapkan dapat meneliti variabel-variabel lain yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan.

## **REFERENSI**

- Bohlander, G., & Snell, S. (2010). *Principles of Human Resource Management*. Canada: South Western - Cengage Learning.
- Dessler, G. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. (D. Angelia, Penerj.) Jakarta: Salemba Empat.
- Edison, E., Anwar, Y., & Komariyah, I. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.
- Gibson, Donnely, & Ivancevich. (1998). *Organisasi: Perilaku, Struktur, Proses*. (Djarkasih, Penerj.) Jakarta: Erlangga.
- Goleman, D. (2007). *Kecerdasan Emosional*. Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama.
- Hasibuan, M. S. P. (2003). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Kasmir. (2022). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Depok: Rajawali Pers.
- Mangkunegara, A. P. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Mathis, R., & Jackson, J. (2006). *Human Resource Management*. Jakarta: Salemba Empat.
- Priansa, D. J. (2021). *Perencanaan & Pengembangan SDM*. Bandung: Alfabeta.
- Rivai, V. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan: dari Teori ke Praktik*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Robbins, S. P. (2002). *Prinsip-Prinsip Perilaku Organisasi*. Jakarta: Erlangga.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2019). *Organizational Behavior (18th Edition)*. New Jersey: Pearson Education.
- Sekaran, U., & Bougie, R. (2013). *Research Methods for Business: A Skill Building Approach*. USA: John Wiley & Sons Ltd.
- Simamora, H. (2006). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: STIE YKPN.
- Sudaryo, Y., Aribowo, A., & Sofiati, N. A. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Andi.
- Sugiyono. (2012). *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung: CV Alfabeta.
- Wibowo. (2018). *Budaya Organisasi: Sebuah Kebutuhan untuk Meningkatkan Kinerja Jangka Panjang*. Jakarta: Rajawali Pers.